



Henkilöstörahaston kannattavuus yrityksen ja työntekijän näkökulmasta

Miikka Maatraiva & Antti Ruuska

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö

Miikka Maatraiva & Antti Ruuska

Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Henkilöstörahaston kannattavuus yrityksen ja työntekijän näkökulmasta

Vuosi	2020	Sivumäärä	42
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyössä tutkittiin henkilöstörahastojen kannattavuutta. Henkilöstörahastoja on jo pitkään käytetty yrityksissä työntekijöiden sitouttamiskeinona. Niiden suosio on ollut hieman vaihtelevaa, mutta viime vuosina henkilöstörahastojen määrät ovat lisääntyneet vuosi vuodelta, joskaan mitään erityistä suosiota ei ole vielä saavutettu.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko henkilöstörahasto todellisuudessa kannattava vaihtoehto tulos- tai voittopalkkioille työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Tavoitteena oli saada kattava kuva siitä mikä henkilöstörahasto ylipäätään on, miten ne toimivat sekä niiden hyödyt ja haitat.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan ensin henkilöstörahastoa yleisesti. Osiossa käsitellään henkilöstörahaston perustamiseen, jäsenyyteen, pääomiin, hallintoon, purkamiseen ja sijoittamiseen liittyviä lakeja sekä toimintaperiaatteita.

Tutkimusosiossa pyritään selvittämään henkilöstörahastojen kannattavuutta suhteessa käteisenä nostettuihin tulospalkkioihin. Vertailun tarkoituksena oli verrata henkilöstörahaston avulla todennäköisesti saavutettavia pääomia siihen, että työntekijä sijoittaa itse saamansa tulospalkkiot. Tutkimusta lähestyttiin kahdesta eri näkökulmasta. Ensin henkilöstörahaston kannattavuutta arvioitiin olettamalla, että henkilöstörahastosta ei tehdä nostoja ennen jäsenyyden päättymistä, sekä sen vaikutuksia eläkekertymään. Toisaalta henkilöstörahaston kannattavuutta arvioitiin myös olettamalla, että henkilöstörahastosta tehdään vuosittain nostoja lain sallimissa rajoissa. Tutkimus toteutettiin käyttämällä ennustavan tutkimuksen menetelmää. Tutkimuksen luonteena toimii skenaariomalli. Skenaariomallissa hahmotetaan sekä ennustetaan erilaisia tulevaisuudenkuvia.

Valitun menetelmän avulla voidaan todeta, että henkilöstörahasto on yleisesti kannattava ratkaisu niin työntekijän, kuin työnantajan näkökulmasta. Työnantajalle henkilöstörahasto on hyvä sitouttamiskeino ja työntekijät puolestaan hyötyvät suurempien tuottojen muodossa. Kuitenkin lopulta henkilöstörahaston kannattavuus tai epäedullisuus pitää aina selvittää yrityskohtaisesti, koska sen kannattavuuteen saattaa vaikuttaa esimerkiksi sen jäsenten sekä sinne maksettavien pääomien määrä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella henkilöstörahasto on työntekijälle helppo ja huomaamaton tapa säästää sekä kerryttää pääomaa, ellei työntekijä halua tehdä itse sijoituspäätöksiä rahastoon liittyen. Jos työntekijä ei tee vuosittaisia nostoja rahastosta, niin henkilöstörahastoon kertyy huomattavasti enemmän varoja, kun niitä verrataan itsesijoitettuihin käteisenä nostettuihin tulospalkkioihin. Henkilöstörahasto luultavasti myös kannustaa säästämään muun muassa helppoutensa vuoksi. On kuitenkin muistettava, että henkilöstörahastoon liittyy poliittisia riskejä, koska lainsäädäntö voi muuttua henkilöstörahastolle epäedulliseksi. Huonona puolena voidaan pitää myös sitä, että rahastossa olevat varat voi joutua realisoimaan huonossa markkinatilanteessa.

Asiasanat: henkilöstörahasto, sijoittaminen, tulospalkkio, voittopalkkio

Miikka Maatraiva, Antti Ruuska

The efficiency of personnel funds from the perspective of employee and employer

Year	2020	Pages	42
------	------	-------	----

This thesis examines the efficiency of personnel funds. Companies have long used personnel funds as a way for engaging their workers thus resulting in longer-lasting employment periods. Depending on the time period, the popularity of personnel funds has varied. Nevertheless, the personnel funds have not yet become very widespread.

The main goal behind this thesis project was to find out whether a personnel fund truly is a profitable solution for profit- or reward bonuses not only from the employer's perspective, but from the employee's as well. In addition to that, the focus was on understanding how a personnel fund would function and what are its possible advantages and disadvantages.

The theoretical framework of the thesis mainly focuses on describing the personnel fund in general. The different sections break the personnel fund into smaller details such as its founding, membership, capital, management, cancellation and the principles and regulations that deal with investment.

The research phase aims to measure the personnel fund's profitability in relation to bonuses withdrawn in cash. The goal behind the comparison was to compare the possible returns and the capital gathered with the personnel fund instead of investing the bonuses by the employee him/herself. The research was approached from two different perspectives. First the personnel fund's profitability was estimated by assuming that no withdrawals would be made until the end of the membership. The personnel fund's profitability was also measured by assuming that annual withdrawals would be made within the legal limits that the contract allows. The research was carried out using a predictive research method. This research was based on a scenario model which outlines and predicts the different outcomes in the future.

The results of the research suggested that a personnel fund is generally a profitable solution, not only from the perspectives of both employer and employee. For an employer, the personnel fund is a great way to engage the company's workers which results in better returns on the workers' investments. After all, the profitability or disadvantages will have to be sorted out in detail because its profitability can be affected by the number of members and also the capital paid into it.

Based on the results of the thesis, a personnel fund is an effective and an easy way for the employee to save and accumulate capital, unless the employee would like to be in charge of the investments him/herself. Assuming that the employee does not withdraw any money out of the fund there will be a significantly higher amount of capital gathered at the end, rather than if they had decided to invest the bonuses themselves. The personnel fund probably encourages the employees to save into it due to its ease. One must remember that there are political risks involved. The legislation can change unfavorably and affect the personnel fund. From another negative point of view the fund's savings can be forced to be withdrawn during a downturn in the market.

Keywords: personnel fund, investing, reward bonus, winning bonus

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Yleistä.....	7
2.1	Henkilöstörahaston historia.....	7
2.2	Henkilöstörahaston perustaminen	9
2.3	Jäsenyys	10
2.4	Rahasto-osuus ja pääomat	12
2.5	Henkilöstörahastoerät	15
2.6	Tulos- ja voittopalkkio	15
2.7	Hallinto	16
2.8	Henkilöstörahaston purkaminen.....	16
2.9	Sijoittaminen	17
2.10	Henkilöstörahaston vaikutus työntekijöiden motivaatioon.....	18
3	Tutkimus.....	19
3.1	Tutkimuksen tavoite	20
3.2	Tutkimuksen toteutus	20
3.3	Tutkimusmenetelmä	21
4	Henkilöstörahaston ja käteispalkkioiden vertailu	21
4.1	Henkilöstörahasto ja itsesijoitettujen käteispalkkioiden vertailu.....	24
4.2	Henkilöstörahaston vaikutus eläkekertymään.....	25
4.3	Henkilöstörahaston arvon kehitys nostot huomioituna	28
4.4	Vertailu sijoitettuihin käteispalkkioihin	30
5	Johtopäätökset	32
6	Yhteenveto	33
	Lähteet.....	34
	Taulukot	36
	Liitteet	37

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia henkilöstörahaston kannattavuutta työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön alussa käydään yleisesti läpi henkilöstörahastoa sekä sen perustamiseen, jäsenyyteen sekä henkilöstörahastolakiin liittyviä asioita. Opinnäytetyön alkuvaiheessa käydään myös läpi henkilöstörahastoon liittyviä termejä ja paneudutaan niihin tarkemmin.

Alussa paneudutaan myös henkilöstörahaston jäsenyyteen sekä siihen vaadittaviin kriteereihin sekä havainnollistetaan taulukkojen avulla rahasto-osuuksia sekä pääomia opinnäytetyön helppolukuisuuden sekä selkeyttämisen takia.

Lukija pääsee myös lukemaan henkilöstörahaston vaikutuksesta työntekijöiden työmotivaatioon sekä sen kautta sen hyötyihin työntekijöiden sitouttamista silmällä pitäen.

Tutkimusosiossa käydään läpi tutkimuksen tavoitetta sekä kerrotaan tutkimuksen toteutuksen eri vaiheista. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista eli määrällisenä tutkimusmenetelmänä skenaariomallia.

Itse tutkimusosio käsittelee henkilöstörahastojen sekä itsesijoitettujen käteispalkkioiden vertailua taulukoiden sekä erilaisten laskelmien avulla. Taulukot auttavat havainnoimaan sekä havaitsemaan hyödyt paremmin. Tutkimusosiossa käsitellään myös eläkekertymää sekä siihen liittyviä haasteita.

Opinnäytetyön lopussa käydään läpi tutkimukseen liittyvät johtopäätökset sekä yhteenveto, jossa käydään läpi tutkimustuloksista saatuja tuloksia ja pohditaan, että onko henkilöstörahasto järkevä vaihtoehto tulospalkkioille taloudellisuuden näkökulmasta ja sitä kautta sitouttamiskeinona Laurean työntekijöille vai ei.

2 Yleistä

Henkilöstörahasto on yrityksen, kunnan tai viraston omistama ja hallitsema rahasto, jonka tarkoituksena on organisaation sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden henkilöstörahastolain mukaisten varojen hallinta. Tarkoituksena on palkita henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta sekä parantaa yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Henkilöstörahaston perustaminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vaatii aina työnantajan sekä henkilöstön yhteisymmärrystä asiasta. (Henkilöstörahastot.)

Päätösvalta rahaston perustamisesta on henkilöstöllä. Tulospalkkiojärjestelmästä päättää puolestaan työnantaja. Henkilöstörahastolaki sääntelee henkilöstörahastoja ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva yhteistoiminta-asiamies valvoo rahastojen toimintaa sekä pitää niistä rekisteriä. Lailla on pyritty siihen, että henkilöstörahasto olisi edullinen ratkaisu niin yrityksen kuin työntekijän näkökulmasta. (Hakonen, N; Hakonen, A; Hulkko-Nyman, K & Ylikorkala, A, 142.)

Henkilöstörahasto sijoittaa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän perusteella saadut rahat. Henkilöstörahaston käyttö tuo myös tiettyjä verotuksellisia etuja työntekijälle ja työnantajalle. (Hakonen & Nylander, 34) Rahaston perustaminen edellyttää palkkiojärjestelmää, jossa yritys tai virasto sitoutuu suorittamaan rahastolle henkilöstörahastoeria hyvästä tuloksesta. (Johto ja henkilöstö soutavat henkilöstörahastoissa samassa veneessä 2015)

Henkilöstörahaston perustamisella pyritään saavuttamaan hyötyä niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena on lisätä työntekijöiden työmotivaatiota, sitoutumista työhön ja kiinnostusta yrityksen menestykseen ja tuloksellisuuteen. Näiden tekijöiden on todettu kasvattavan kilpailukykyä ja tuloksellisuutta sekä osaamisen kehittymistä ja henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstörahaston tarkoituksena on myös parantaa taloudellista demokratiaa ja sen kautta syventää työpaikkojen sisäistä yhteistoimintaa. (HE 44/2010, 19.)

2.1 Henkilöstörahaston historia

1980-luvulla kiihtyvän talouskasvun aikaan Suomessa syntyi runsaasti uusia työpaikkoja, jonka takia työpaikkoja saatettiin vaihtaa tiuhaan. Korkeiden palkankorotusten pelättiin kiihdyttävän inflaatiota, joten päättäjät joutuivat kehittämään järjestelmän, jolla organisaatiot voivat

palkita henkilöstöä kestävästi. Kun henkilöstörahasistolakia alettiin laatia, päätettiin rahastoista tehdä organisaatiokohtaisia ja vapaaehtoisia. Henkilöstörahastoilla pyrittiin antamaan työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuus sopia yrityksen tuloksenjaosta niin, että työntekijöille muodostuisi työsuhdetta ja palkkaa laajempi osuus yrityksessä. (Kulmala, O, 33.)

Henkilöstörahasistolain säätämisestä on kulunut hieman yli 30 vuotta ja ensimmäinen henkilöstörahasto aloitti toimintansa vuonna 1990. Tämän jälkeen henkilöstörahasistolakia on muutettu useamman kerran, lähtökohtaisesti aina toiminnan joustavuutta kasvattaen. Merkittävä muutos tapahtui jo vuonna 2002 kun henkilöstörahastojen hyödyntäminen tehtiin vapaaehtoiseksi. Tuosta hetkestä lähtien rahaston jäsen on voinut itse päättää rahastoiko palkkion vai ottaako sen käteismaksuna.

Viimeksi henkilöstörahasistolakia on muokattu vuonna 2010, jolloin keskeiset muutokset olivat henkilöstörahastoeriä kerryttävien järjestelmien monipuolistaminen sekä rahaston jäsenien nostokarenssiaikojen poistuminen. Tämän takia henkilöstörahastoista tuli vapaaehtoinen henkilöstöetuus, joka mahdollistaa verotehokkaan säästämisen ja sijoittamisen. Tuon joustavuutta lisänneen lakimuutoksen jälkeen henkilöstörahastot ovat kasvattaneet suosiotaan. Nykyisin henkilöstörahastot kulkevat myös nimellä palkkiorahasto.

Noin 30 vuotta sitten, kun henkilöstörahasistolaki säädettiin, henkilöstörahastojen perustaminen oli vilkasta. Yritysten palkitsemisjärjestelmien muutokset johtivat kuitenkin ajan kuluessa siihen, ettei järjestelmien rakenne enää vastannut henkilöstörahastojen niille asetettuja vaatimuksia. Ensimmäisen 20 vuoden aikana noin 90 yritystä otti käyttöönsä henkilöstörahaston, mutta niistä kuitenkin purkautui noin 30.

Vuonna 2011 tietoisuus lakimuutoksen suomista mahdollisuuksista kasvoi, jonka vuoksi rahastojen lukumäärä kasvoi voimakkaasti. Tähän mennessä eniten henkilöstörahastoja on perustettu vuonna 2018, kun henkilöstörahastoja perustettiin 39 ja vanhojen rahastojen purkautumiset loppuivat lähes kokonaan. Tänä päivänä Suomessa toimii noin 200 henkilöstörahastoa. Perinteisesti henkilöstörahastoja on perustettu pääasiassa finanssialalle ja valtio-omisteisiin yhtiöihin, mutta erityisesti palkkiojärjestelmien rakenteellisten vaatimusten väljentyminen on johtanut henkilöstörahastojen syntymiseen useille erilaisille toimialoille. (Mäkinen, L.2019.)

2.2 Henkilöstörahaston perustaminen

Henkilöstörahastoa perustettaessa yrityksen työsuhteessa olevien henkilöiden määrän tulee olla säännöllisesti vähintään kymmenen henkilöä ja liikevaihdon tai sitä vastaavan tuoton on oltava vähintään 200 000 euroa. (Henkilöstörahastolaki 5§.)

Kun henkilöstörahastoa suunnitellaan, tulee yrityksen ja sen henkilöstön käsitellä rahaston perustamista ja henkilöstörahastoeria kerryttävää tulos- ja voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita. (EV 132/2010, 3) Tarkoituksena on varmistaa, että yrityksellä ja työntekijöillä on yhdenmukaiset näkemykset rahaston perustamisesta sekä tieto yrityksen suunnitelmista maksaa henkilöstörahastoeria ja sen määräytymisperusteista, jotta he voivat ottaa kantaa rahaston perustamiseen. Henkilöstön tulee myös saada tietää, ovatko palkkiojärjestelmän määräytymisperusteet sellaisia, että palkkiot maksetaan kokonaissummana ja jaetaan jäsenten osuuksiksi vai sellaisia, että ne maksetaan henkilökohtaisina osuuksina suoraan rahastolle. (HE 44/2010, 26.)

Yritys päättää tulos- tai voittopalkkio järjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä henkilöstörahaston lisäosasta. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmää tulee soveltaa viimeistään yrityksen toisena tilikautena siitä lukien, kun henkilöstörahasto on perustettu. Henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta henkilöstörahastoera maksetaan, mutta erityistapauksissa yritys voi saada tähän enintään kolme kuukautta lisäaikaa.

Henkilöstörahaston perustamisesta ja säännöistä tulee laatia ehdotus, jonka jälkeen kutsutaan koolle perustamiskokous. Kokouskutsu tulee lähettää tuleville jäsenille tai heidän valitsemilleen edustajille todistettavalla tavalla vähintään viikko ennen kokousta. Ennen henkilöstörahaston perustamista sille on hyväksyttävä säännöt. Sääntöjen ja perustamisen hyväksyminen vaatii sen, että vähintään kaksi kolmasosaa äänestäjistä on puoltanut sitä. (EV 132/2010 vp, 3)

Kokouksessa henkilöstörahastolle valitaan hallitus ja tilintarkastajat. Näistä vähintään yhden oltava Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin tai julkishallinnon ja talouden tilintarkastuslautakunnan hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö. (EV 132/2010 vp, 4)

Henkilöstörahaston säännöissä on mainittava vähintään:

- 1) Henkilöstörahaston nimi
- 2) Yritys tai sen tulosityksikkö, jossa henkilöstörahasto toimii

- 3) Henkilöstörahaston kotipaikka
- 4) Periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet henkilöstörahastoon määrätään
- 5) Mahdollisuus maksaa rahastolle henkilöstörahaston lisäosaa
- 6) Rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet
- 7) Menettely rahasto-osuuksia nostettaessa
- 8) Milloin henkilöstörahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan
- 9) Varsinaiset kokouksessa käsiteltävät asiat
- 10) Hallituksen jäsenten, tilintarkastajien ja mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa ja toimikausi
- 11) Valtuutettujen valintamenettely
- 12) Henkilöstörahaston tilikausi

Lopuksi henkilöstörahastosta tehdään rekisteröinti-ilmoitus, jonka jälkeen yhteistoimintasiameksteröi henkilöstörahaston, jos sille ei ole lakiin perustuvaa estettä. (EV 132/2010 vp, 4)

2.3 Jäsenyys

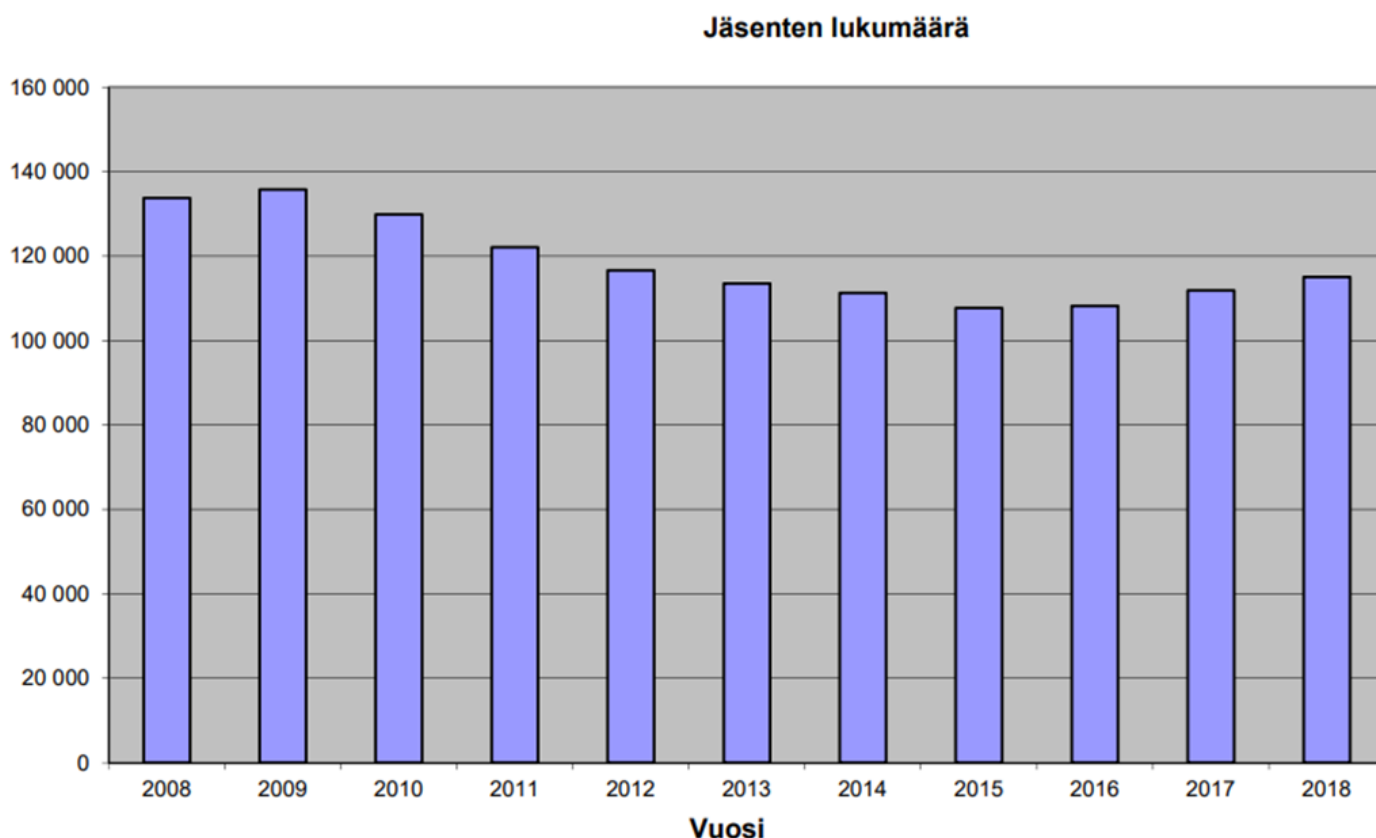
Henkilöstörahaston jäseniä ovat kaikki yrityksen työntekijät. Henkilöstörahaston jäseneksi voidaan myös nimetä toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhhteessa yritykseen. Säännöissä voidaan myös määrätä, että tarkemmin määritellyt yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä. (Henkilöstörahastolaki 6§.)

Tietyissä tapauksissa henkilöstörahaston jäsen voi olla myös samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijä. Jos henkilöstörahaston jäsen siirtyy yritysjärjestelyiden vuoksi saman konsernin toiseen yritykseen tai tulossykköön, jossa ei ole rahastoa tai jonne ei olla perustamassa rahastoa, voi työntekijä säilyttää jäsenyytensä rahastossa. Edellytyksenä on kuitenkin

työntekijän kuuluminen sellaisen henkilöstörahastoeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän piiriin, jota sovelletaan rahaston piiriin kuuluvissa konsernin yrityksissä tai tulosityksiköissä. (Henkilöstörahastolaki 54§.)

Henkilöstörahaston jäseneksi tullaan työ- tai virkasuhteen perusteella, ja jäsenyyden on alettava viimeistään kuuden kuukauden päästä työ- tai virkasuhteen alkamisesta. Jäsenyys päättyy, kun työsuhde on päättynyt ja rahasto-osuudet on maksettu henkilölle kokonaan.

Työntekijän työajan pituus tai työsuhteen kesto aika ei saa vaikuttaa jäsenyyteen, joten myös osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteissa olevat ovat myös yhdenvertaisesti rahaston jäseniä. Työntekijöiltä voidaan kuitenkin edellyttää pidempiaikaista yhteiseen tulokseen vaikuttamista, joten säännöissä voidaan myös edellyttää tietyn pituista työsuhdetta ennen jäsenyyden alkamista. Työsuhteen pituutta koskevan ehdon on oltava kaikille saman pituinen ja se voi olla maksimissaan kuusi kuukautta. (HE 44/2010, 30.)



Taulukko 1: Jäsenten lukumäärä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Yllä olevassa taulukossa on havainnollistettu henkilöstörahastoon kuuluvien jäsenten lukumäärää vuodesta 2008 vuoteen 2018. Taulukosta huomaa hyvin, että vuosina 2008 ja 2009 jäsenten lukumäärät olivat huipussaan ja pienen tasaisen laskun jälkeen jäsenten lukumäärät taas kääntyivät nousuun vuoden 2016 jälkeen.

2.4 Rahasto-osuus ja pääomat

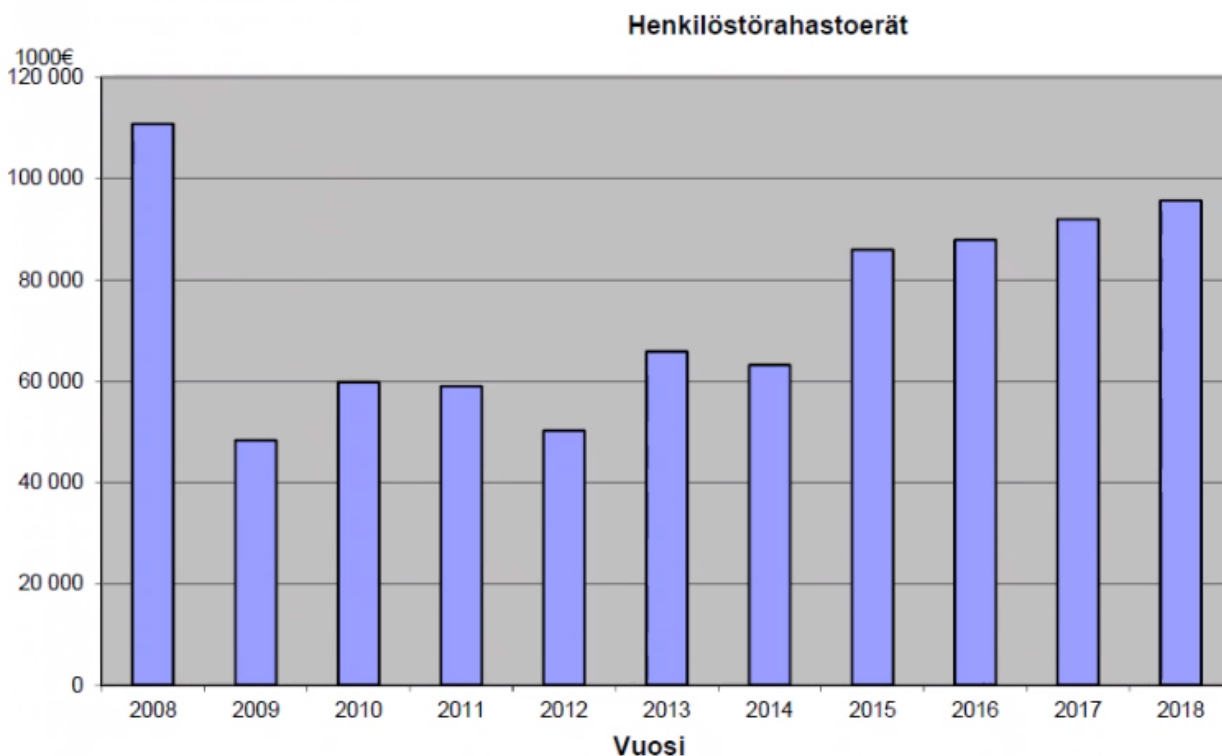
Rahasto-osuus koostuu sidotusta osasta ja nostettavissa olevasta osuudesta. Rahaston jäsen voi nostaa rahasto-osuudestaan enintään 15 % vuosittain. Rahaston jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osuus rahana heti arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kun rahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Kun jäsenen työsuhde päättyy, on rahaston jäsenelle tai hänen oikeudenomistajilleen maksettava rahasto-osuus neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä. Henkilöstörahaston arvo sekä kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo tulee määritellä rahaston tilinpäätöspäivänä. Jäsenen nostamasta rahasto-osuudesta 80 % on saajalleen veronalaista ansiotuloa ja 20 % verovapaata. Sama verokohtelu koskee myös perillisiä, jos rahasto-osuus maksetaan heille. (Henkilöstörahastosta saatavien tulojen verotus 2014.)

Jäsen voi halutessaan nostaa osuutensa henkilöstörahastoerästä tai sen lisäosasta käteisenä, jos siitä on määräys yrityksen käyttöönottamassa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmässä. Käteisenä nostettava osuus maksetaan suoraan jäsenelle ja se on kokonaan veronalaista, palkkaan rinnastettavaa ansiotuloa. (Henkilöstörahastosta saatavien tulojen verotus 2014.)

Jäsenellä on aina oikeus saada osuutensa rahana, muuta rahaston säännöissä voidaan määrätä, että jäsenen voi halutessaan nostaa osuutensa myös osakkeina. Osakkeiden on kuitenkin oltava työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeita ja niiden oltava julkisen kaupankäynnin kohteena, kuten arvopaperilaissa säädetään. (HE 44/2010, 43.)

Eläkkeelle jääneillä ja taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanotuilla on oikeus nostaa rahasto-osuutensa jaksotetusti neljän vuoden aikana, lukien työsuhteen päättymisestä. (Tilisanomat.) Tämä perustuu siihen, että rahasto-osuuden kerralla maksaminen saattaisi vaikuttaa oleellisesti henkilön verokohteluun ja tätä voidaan pitää kohtuuttomana silloin, kun työsuhde on päättynyt henkilöstä itsestään riippumattomista syistä. (HE 44/210, 44.)

Työnantaja voi halutessaan liittää osan henkilöstörahaston varoista yhteispääomaan, ja käyttää ne jäsenten yhteiseksi hyväksi esimerkiksi koulutusta järjestämällä. (Henkilöstörahastosta saatavien tulojen verotus 2014.)



Taulukko 2: Henkilöstörahastoerät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Yllä olevassa taulukossa on havainnollistettu henkilöstörahastoerien maksut vuodesta 2008 vuoteen 2018. Henkilöstörahastot vastaanottivat vuonna 2018 henkilöstörahastoeria yhteensä 96,3 miljoonaa euroa. (edellisennä vuonna 93,7 miljoonaa euroa; 2,8 %). Edellä mainittuun määrään sisältyy henkilöstörahastoeran lisäosia 644 000 euroa. Henkilöstörahastot ovat vastaanottaneet henkilöstörahastoeria yhteensä 1,5 miljardia euroa vuodesta 1990 vuoteen 2018 mennessä.

Yrityksen rahastoon maksamat henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat ovat yritykselle verovähennyskelpoisia tulonhankkimismenoja, joista yrityksen ei tarvitse maksaa henkilösivukuluja. Täten henkilösivukuluja vastaava osuus voidaan maksaa henkilöstörahastoon. Itse henkilöstörahasto ei joudu maksamaan veroja saamistaan palkkioeristä eikä rahaston tuotoista. Tämän vuoksi lopullinen työntekijälle käteen jäävä palkkio voi olla jopa 40 % suurempi kuin ta-

vallisissa tulospalkkioissa, eikä tässä ole otettu huomioon vielä edes rahaston sijoitustoiminnan mahdollisia tuottoja. (Hakonen YM. 2014, 142.) Miinuspuolena voidaan nähdä se, että henkilöstörahastoon maksetut palkkiot eivät kerrytä sosiaaliturvaa.

Henkilöstörahaston lisäosalla tarkoitetaan sellaista rahasuoritusta, jonka voi saada vain ennalta päätetty osa rahaston jäsenistä. Se voi olla esimerkiksi joku tietty ammattiryhmä, tuotantolinja, toimipiste tai tiimi. Lisäosa voi olla vuodessa enintään jäsenen yhden kuukauden palkkaa vastaava summa. Rahaston sääntöihin tulee kirjata, suostuuko se ottamaan vastaan lisäosia. (Laine, T. 2015.)



Taulukko 3: Jäsenosuuspääoma yhteensä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Yllä olevassa taulukossa on havainnollistettu henkilöstörahastojen jäsenosuuspääomien määrää vuodesta 2010 vuoteen 2018. Jäsenosuuspääomilla tarkoitetaan henkilöstörahastoissa olevan rahan yhteismäärää. Jäsenosuuspääoman määrään ja heilahteluun vaikuttavat kurssikehitys, henkilöstörahastoihin maksetut palkkiot ja jäsenten määrä.

2.5 Henkilöstörahastoerät

Henkilöstörahastoerä on työntajan henkilöstörahastolle maksama rahasuoritus, joka määräytyy ennalta päätetyn tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan. Tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän tulisi kuitenkin koskea kaikkia rahaston jäseniä. Tämä on keskeisin edellytys, joka perustuu rahastoerän kollektiivisuuteen ja sen tarkoitukseen palkita koko henkilöstöä. (HE 44/2010, 19.)

Henkilöstörahastolla voi olla myös vierasta pääomaa. Rahasto voi ottaa lainaa rahaston piiriin kuuluvilta yritykseltä tai samaan konserniin kuuluvilta yritykseltä, jos tarkoituksena on merkitä yrityksen tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeita tai korottaa vastaavaa omaa pääomaa. Muussa tapauksessa lainaa voi ottaa vain maksuvalmiusvaihteluiden tasoittamiseen tai perustamisvaiheen kulujen kattamiseen. (EV 132/2010 vp, 10-11.)

Voittopalkkioerällä tarkoitetaan henkilöstörahastolaissa rahasuoritusta, joka yrityksessä määräytyy olennaisesti tuloslaskelman tai siihen rinnastuvalla sisäisellä laskentatoimella tuotetun laskelman mukaisesta liikevoitosta lisättynä postoilla tai sen jälkeisestä toiminnan kannattavuutta osoittavasta erästä ja mahdollisesti muista yrityksen toiminnan tehokkuutta osoittavista tekijöistä ja virastoissa sen soveltaman tulospalkkausjärjestelmän mukaisista tulospalkkioista. (Hulkko, K; Hakonen, A; Hakonen, N & Palva, A, 221)

2.6 Tulos- ja voittopalkkio

Tulospalkkauksella tarkoitetaan peruspalkan päälle tulevaa tulospalkkiota. Tänä päivänä käytössä on runsaasti erilaisia ja eri nimisiä palkkiojärjestelmiä, kuten esimerkiksi bonukset, tavoitepalkkiot, kannustepalkkiot, tantieemit, säästöpalkkiot, suoritepalkkiot, tulosrahat ja kehittämisspalkkiot. Näistä suurin osa on tulos- tai voittopalkkioita.

Tulos- ja voittopalkkioita maksetaan, kun palkkiojärjestelmään asetetut tavoitteet täyttyvät tai ylittyvät. Tavoitteet voidaan liittää taloudellisiin ja toiminnallisiin tunnuslukuihin, kuten yrityksen tulokseen, tuottavuuteen, toimitusvarmuuteen ja laatuun, sekä kehitystavoitteisiin ja niiden yhdistelmiin.

Nykyisin puhutaan yleensä tulos- ja voittopalkkioista yhdessä eikä erikseen, koska rajanveto eri palkkiotyyppien välille voi olla vaikeaa. Tärkeintä on määritellä, onko kyseessä peruspalkkaustapa vai sisällöltä ja suuruudeltaan johdon päätettävissä oleva tulospalkkiojärjestelmä. Uutta palkkiojärjestelmää käyttöönotettaessa on syytä todeta selvästi, mikä palkkiotyyppi on kyseessä ja miten se käyttäytyy palkkahallinnossa. (Hakonen, N, ym. 2014, 124.)

2.7 Hallinto

Henkilöstörahastolla on oltava hallitus, jonka on koostuttava vähintään kolmesta jäsenestä. Tämä perustuu siihen, että hallitukselle on taattava toimivuus niissäkin tapauksissa, joissa joku hallituksen jäsen on esteellinen tai muuten estynyt hallituksen kokoukseen. Tämän lisäksi hallitukselle voidaan kuitenkin valita myös varajäsenet.

Yhden jäsenistä on toimittava hallituksen puheenjohtajana, joka voidaan valita joko hallituksen keskuudessa tai rahaston kokouksessa. Rahaston jäsenen pitää olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon tai sen tulosityksikön johtoon, johon rahasto on perustettu kuulava henkilö. Rahasto voi myös vaatia edellytyksiä hallituksen jäsenten asiantuntemukselle. Vajaavaltaiset, konkurssiin asetetut eikä liiketoimintakieltoon asetetut henkilöt eivät voi olla rahaston jäseniä. Tämä perustuu siihen, että rahaston varaoista on huolehdittava sellaisen henkilön, joka osaa hallita myös omaa talouttaan.

Hallituksen tehtävänä on edustaa rahastoa ja hoitaa huolellisesti kaikkia sellaisia asioita, joita ei ole säädetty rahaston kokouksen tehtäviksi tai päätettäväksi. Erityistä huolellisuutta on noudatettava sen vuoksi, että hallituksen tulee huolehtia erityisesti rahaston hallinnosta, varainhoidon asianmukaisesta järjestämisestä sekä sijoitustoiminnasta. Vaikka rahaston käytännön sijoitustoimintaa hoitaisi jokin ulkopuolinen toimija, on hallituksen silti ohjattava ja seurattava, että varoja hoidetaan ohjeiden mukaisesti. (HE 44/2010, 34-35.)

2.8 Henkilöstörahaston purkaminen

Jos yritys suunnittelee tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän purkamisesta tai henkilöstörahaston purkamisesta, tulee siitä järjestää neuvottelut. Henkilöstörahasto voi koska tahansa päät-

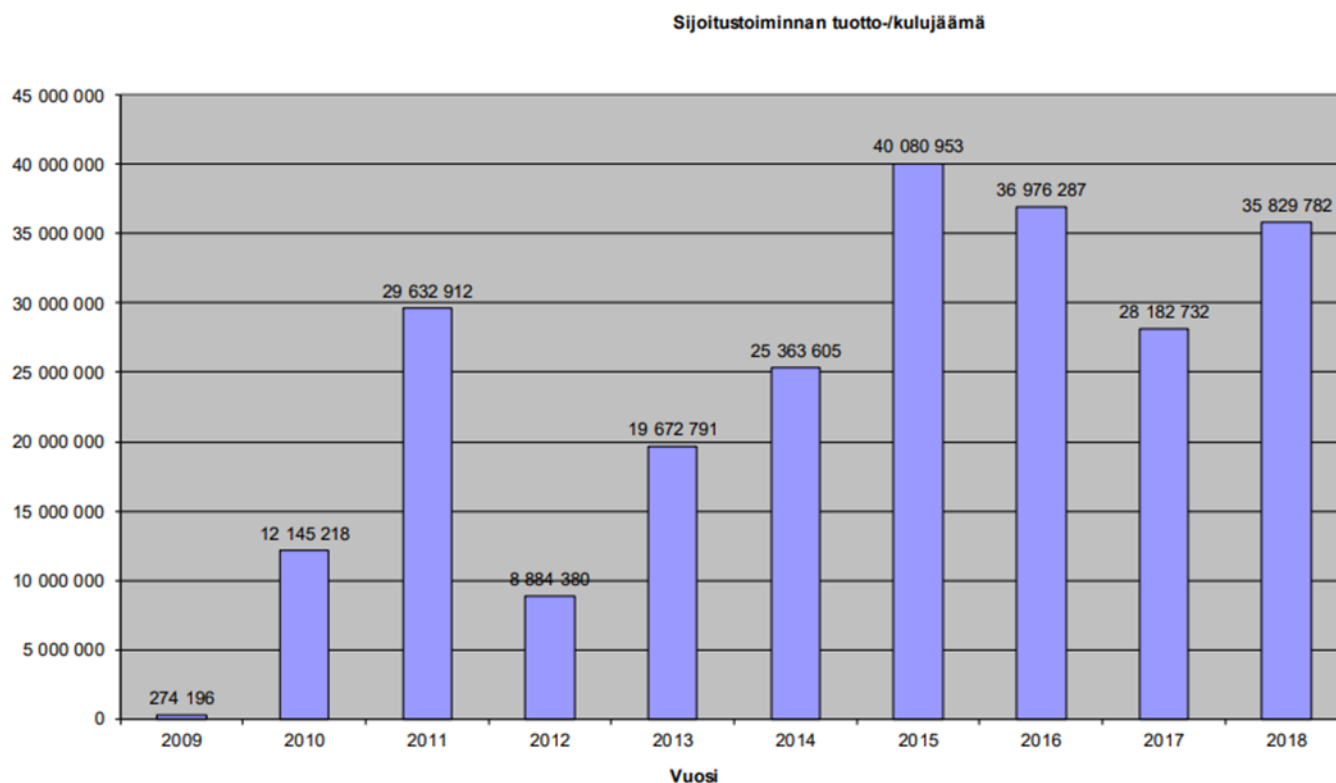
tää henkilöstörahaston purkamisesta, jos kaksi kolmasosaa äänestäjistä puoltaa sitä. Myös yritys voi luopua tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä, jolloin henkilöstörahasto purkautuu. Purkaminen liittyy olennaisesti jäsenten oikeuksiin, joten purkamista tai tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä luopumista tulee käsitellä yhteistoiminta menettelyssä ennen päätöksen teko samoin kuin rahastoa perustettaessa. (HE 44/2010 vp, 49)

Henkilöstörahasto purkautuu myös, jos yritys purkautuu tai katsotaan purkautuneeksi, yritys asetetaan konkurssiin tai ei täytä lain määräämiä vaatimuksia. Jos henkilöstörahaston kokous ei ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta edellä mainituissa tapauksissa yhteistoimintasiames voi päättää rahaston purkamisesta. (EV 132/2010 vp, 13-14.)

2.9 Sijoittaminen

Henkilöstörahaston on sijoitettava varansa tuloa tuottavalla, mutta varmalla tavalla tai siihen yritykseen, jossa rahaston jäsenet työskentelevät tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen. Rahastoissa sijoitusten tulisi olla hyvin hajautettu ja sijoituksia tulisi miettiä eri aikaväleille, jotta mahdolliset rahasto-osuuksien nostot voidaan maksaa jäsenille. Henkilöstörahastot tuottivat keskimäärin 2-7% vuodessa vuosina 2012-2018. Työsuhteen päätyttyä tai eläkkeelle jäädessä on henkilöstörahastoon tyypillisesti kertynyt neli- tai viisinumeroinen summa. (Kauppinen, L. 2019.)

SijoittajaPRO Finlandin selvityksen mukaan henkilöstörahastot ovat perinteisiä, mutta kuitenkin kokeilunhaluisia sijoittajia. Omaisuuslaji allokaatio koostuu lähinnä osake- ja korkosijoituksista, mutta myös uudenlaisia sijoitusinstrumentteja uskalletaan kokeilla. (Lehdistötiedote 9.5.2017: Henkilöstörahasto - tulevaisuuden palkitsemistapa. 2017.)



Taulukko 4: Sijoitustoiminnan tuotto-/kulujäämä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Yllä olevassa taulukossa havainnollistetaan sijoitustoiminnan tuotto-/kulujäämää vuodesta 2009 vuoteen 2018. Henkilöstörahastojen sijoitustoiminta tuotti (tuotot / . kulut) yhteensä 35,8 miljoonaa euroa. (28,2 miljoonaa euroa; 27,1 %). Sijoitustoiminta tuotti 5,7 %:n (4,6 %) tuoton rahastojen pääomille 31.12.2018 ilman sijoitusten arvonnousua.

2.10 Henkilöstörahaston vaikutus työntekijöiden motivaatioon

Rahallinen palkitseminen on vuonna 2020 Mandatum Lifen laatiman tutkimuksen tulosten perusteella paras motivaatiotekijä työntekijöiden hyviin suorituksiin. Mielenkiintoista tutkimuksessa on se, että työntekijät arvostavat kaikkia palkitsemisjärjestelmiä, joihin liittyy raha

enemmän kuin itse työnantajat arvioivat. Jopa 36 prosenttia tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä kokisi olevansa valmis pienempään peruspalkkaan, jos rahallisen palkkion myötä olisi mahdollisuus suurempaan kokonaisansaintaan.

Mandatum Lifen laatimaan tutkimukseen vastasi 302 työnantajaa sekä 1007 työntekijää suomalaisista yrityksistä ja palkitsemistutkimuksen toteutti yritys nimeltä Innolink. Työntekijöiden osalta tutkimus toteutettiin paneelintiedonkeruuna 2019 vuoden loppupuolella ja työnantajien osalta 2019 loppupuolen sekä 2020 alkuvuoden välisenä aikana.

Työnantajat käyttivät rahalliseen palkitsemiseen palkkio- sekä henkilöstörahaston lisäksi, lisäeläkkeitä, vakuutusetuja, osakepalkitsemista sekä provikkapalkkausta.

Tutkimus osoitti myös, että itse työntekijöiden arvion mukaan provikat sekä palkkio- eli henkilöstörahastot vaikuttavat eniten heidän työskentelymotivaatioonsa. Työmotivaation sekä henkilöstörahastojen etujen vuoksi rahastojen suosio onkin kasvanut vuoden 2010 alun noin 54 kappaleesta vuoden 2019 lopun yli 170 kappaleeseen. Työnantajat itse uskoivat eniten tulospalkkaukseen.

Tutkimus kertoi selvästi, että työntekijät, jotka pitivät palkitsemista motivoivana ja kokivat positiivisimpia tunteita, pitivät järjestelmää oikeudenmukaisempana ja viestintää toimivampana kuin ne, jotka eivät pitäneet palkitsemista niin motivoivana. (Hulkko-Nyman 2020.)

3 Tutkimus

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia henkilöstörahaston kannattavuutta työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta.

3.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on laskea henkilöstörahaston kannattavuutta työntekijöiden sekä näkökulmasta. Tutkimuksessa verrataan henkilöstörahaston tuottoa siihen vaihtoehtoon, että työntekijä nostaisi rahat palkkana omalle tililleen.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa käytetään mittareina palkkiorahaston sekä osakemarkkinoiden keskimääräistä tuotto-oletusta, työntekijöiden ikää sekä sijoitusaikaa. Mittareina käytetään myös henkilösi-
vukuluja niin työntekijän, kuin työnantajan näkökulmasta. Tutkimusaineistoa on kerätty val-
miista aineistoista, painetuista- sekä sähköisistä lähteistä ja julkaisemattomista lähteistä.
Tutkimusaineistolla tehtyjä ennusteita on tehty käyttämällä matemaattisia laskuja Microsoft
Excel ohjelmistolla.

Pankkitilille nostettua nettopalkkaa, osakemarkkinoille itse sijoitettua sekä vaihtoehtoisesti
henkilöstörahastoon sijoitettua palkkaa on vertailtu tutkimuksessa keskenään tutkimusongel-
man ratkaisemiseksi. Vertailun sekä tehtyjen taulukoiden avulla on tarkoitus löytää vastaus
tutkimusongelmaan, että onko henkilöstörahasto kannattavampi vaihtoehto palkkana tilille
nostetuille sekä sitä kautta itse sijoitetulle varoille keskimääräisten tuotto-odotusten mukaan
ja millä ajanjaksolla työntekijä saa rahastosta mahdollisesti suurimman rahallisen hyödyn it-
selleen.

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus voi olla teoreettista kirjoituspöytä tutkimusta tai empiiristä tutkimusta. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu empiirinen kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimus on valittu tutkimusmenetelmäksi sen takia, koska se soveltuu parhaiten taulukoiden sekä numeerisessa muodossa olevien tilastotietojen analysoimiseen ja vertailuun. (Heikkilä 2014, 14.)

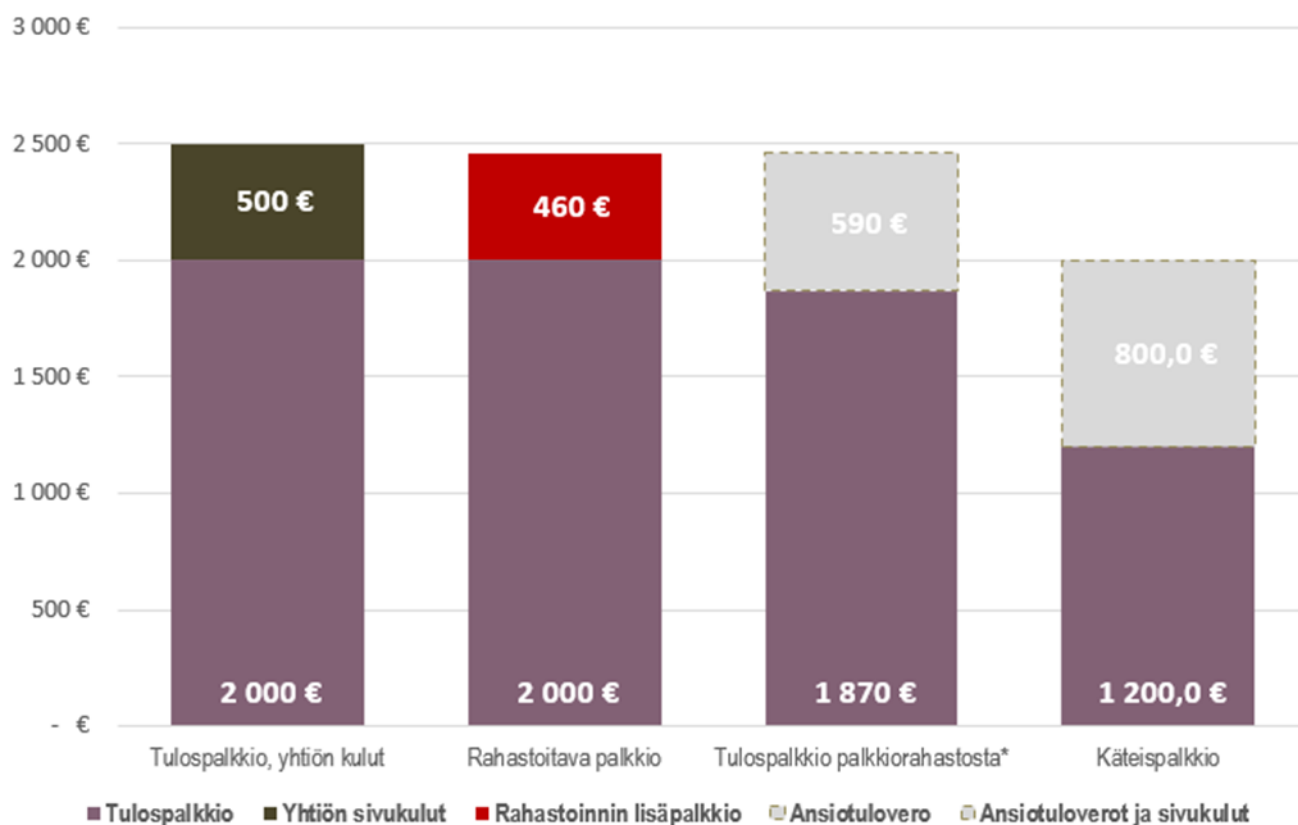
Kvantitatiivisessa tutkimuksessa asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia havainnollistetaan usein taulukoiden sekä kuvioiden avulla. Kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan hankkia tarvittavat tiedot erilaisista muiden keräämistä tilastoista, tietokannoista, rekistereistä tai tiedot voi myös hankkia itse. (Heikkilä 2014, 16.)

Opinnäytetyössä tutkimuksen mallina on käytetty ennustavan tutkimuksen menetelmää. Ennustavan tutkimuksen luonteena toimii skenaariomalli, jota käytetään erityisesti talous- ja väestötieteissä. Skenaariomallissa pyritään erilaisten tutkimustulosten sekä taulukoiden avulla hahmottamaan erilaisia tulevaisuudenkuvia ja ennustamaan niiden todennäköisiä tuloksia. (Heikkilä 2014, 14.)

4 Henkilöstörahaston ja käteispalkkioiden vertailu

Aloitetaan henkilöstörahaston kannattavuuden tarkasteleminen vertailemalla tulospalkkioiden sijoittamista henkilöstörahastoon ja tulospalkkioiden nostamista käteisenä, ottamatta kantaa

siihen, sijoitetaanko käteispalkkiot itse vai ei. Tarkoituksena on kuvata henkilöstörahastoon sijoitettujen pääomien kehittymistä eri sijoitushorisonteilla suhteessa käteispalkkioihin.



Taulukko 5: Henkilöstörahastoerän komponentit

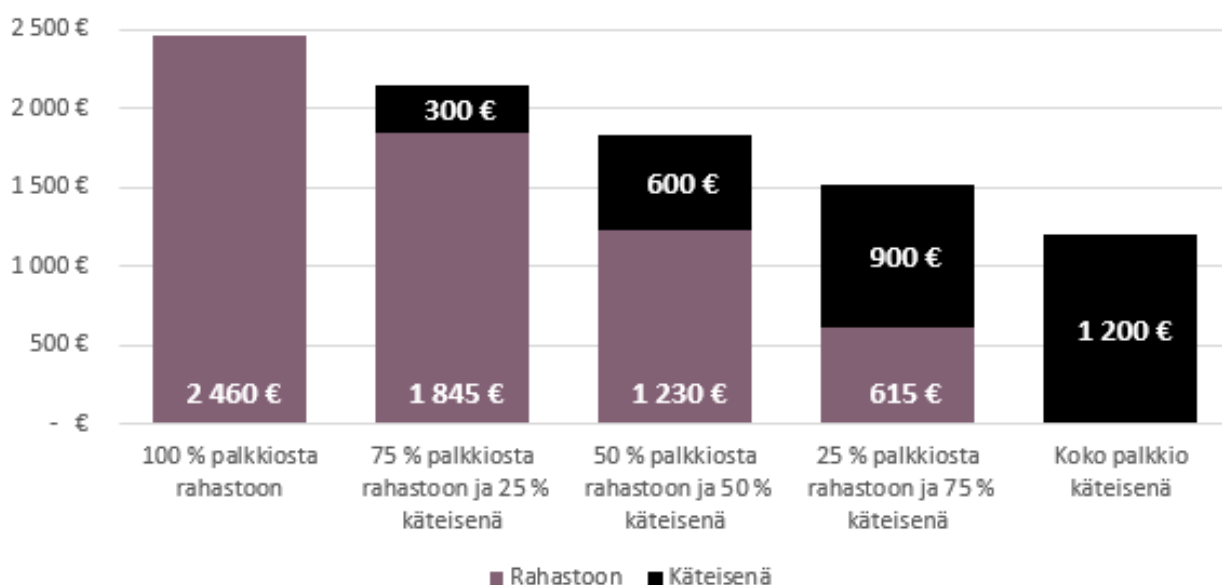
Yllä olevassa taulukossa on havainnollistettu, mistä komponenteista henkilöstörahastoon sijoitettava tulospalkkio muodostuu. Kuvio havainnollistaa hyvin, että kuinka suurempaa tulospalkkion saa, kun se sijoitetaan henkilöstörahastoon.

Laskelmissa yksittäisen henkilön vuosittaisena tulospalkkiona on käytetty 2000 euroa. Koska henkilöstörahastoon sijoitettavaan tulospalkkioon voidaan lisätä työntekijän henkilösivukulut,

kasvaa henkilöstörahastoon sijoitettava tulospalkkio 2460 euroon. Tässä vaiheessa tulospalkkiosta ei tarvitse myöskään maksaa veroja.

Jos tulospalkkio nostetaan käteisenä, joutuu työntekijä maksamaan tulospalkkiosta ansiotulo-veroa, ja tulospalkkiosta vähennetään myös työnantajan henkilösivukulut. Nostettaessa tulospalkkiot käteisenä, jää työntekijälle 2000 euron tulospalkkiosta verojen (30 %) ja työntekijän henkilösivukulujen jälkeen 1200 euroa. Sijoittamalla tulospalkkiot henkilöstörahastoon tulospalkkio on siis 1260 euroa suurempi kuin nostettaessa tulospalkkio käteisenä.

Henkilöstörahastoon voidaan sijoittaa myös vain osa tulospalkkiosta ja osa voidaan nostaa käteisenä. Jos henkilöstörahastoon sijoitetaan esimerkiksi puolet tulospalkkiosta, lasketaan henkilöstörahastoon menevä- sekä käteisenä saatava palkkio siten, että tulospalkkiosta sivukului- neen 50 prosenttia menee henkilöstörahastoon ja käteisenä nostettavissa olevasta palkkiosta 50 prosenttia nostetaan käteisenä. Alla olevassa taulukossa havainnollistetaan asiaa.



Taulukko 6: Henkilöstörahastoon sekä käteisenä nostettujen varojen eri määrien havainnollistaminen

Henkilöstörahaston sijoitustoiminnan tuotto-odotuksena on käytetty 4 prosentin vuosittaista tuottoa, koska se kuvaa hyvin henkilöstörahastojen keskimääräistä tuottoa vuodelta 2018.

Neljää prosenttia voidaan pitää myös hyvänä kompromissina, koska se kuvastaa hyvin myös maltillisen riskitason sijoitusstrategian pitkän aikavälin tyypillistä vuosittaista tuottoa.

Alla olevasta taulukosta voidaan huomata, että sijoittamalla tulospalkkiot henkilöstörahas-
toon, on rahallinen hyöty suuri suhteessa käteispalkkioihin ja hyöty luonnollisesti kasvaa sijoitushorisontin kasvaessa. Viiden vuoden sijoitushorisontilla työntekijä olisi saanut voittoa suhteessa käteispalkkioihin 4126 euroa (69 %). Kymmenen vuoden sijoitushorisontilla voitto on 10447 euroa (87 %), 15 vuoden sijoitushorisontilla 19436 euroa (108 %), 20 vuoden sijoitushorisontilla 31673 euroa (132 %), 25 vuoden sijoitushorisontilla 47861 euroa (160 %) ja 30 vuoden sijoitushorisontilla 68856 euroa (191 %).

	5 vuotta	10 vuotta	15 vuotta	20 vuotta	25 vuotta	30 vuotta
Rahaston arvo tilikauden alussa, 4% tuotolla	13 324 €	29 535 €	49 258 €	73 254 €	102 449 €	137 969 €
Pääoma verojen jälkeen	10 126 €	22 447 €	37 436 €	55 673 €	77 861 €	104 856 €
Palkkiot käteisenä	6 000 €	12 000 €	18 000 €	24 000 €	30 000 €	36 000 €
Erotus	4 126 €	10 447 €	19 436 €	31 673 €	47 861 €	68 856 €
Itsesijoitettuna 4% tuotolla	6 500 €	14 407 €	24 028 €	35 734 €	49 975 €	67 302 €
Korkotuotto	500 €	2 407 €	6 028 €	11 734 €	19 975 €	31 302 €
Palkkiot käteisenä	6 350 €	13 685 €	22 220 €	32 214 €	43 983 €	57 911 €
Erotus	3 777 €	8 761 €	15 216 €	23 460 €	33 879 €	46 945 €

Taulukko 7: Henkilöstörahaston vertailu itsesijoitettuihin käteispalkkioihin

Huomattavan suurta etua henkilöstörahaston hyväksi selittää ennen kaikkea se, että henkilöstörahastossa tulospalkkiot ovat sijoitettuna ja käteisenä nostettuna eivät. Tähän kun lisätään vielä tulospalkkioon lisätyt henkilösivukulut ja 20 % verovapaa osuus, on ero henkilöstörahaston eduksi tietysti erittäin huomattava.

4.1 Henkilöstörahasto ja itsesijoitettujen käteispalkkioiden vertailu

Seuraavaksi vertaillaan henkilöstörahastoa ja käteispalkkioita siitä näkökulmasta, että työntekijä sijoittaa käteisenä nostetut tulospalkkiot itse. Tasapuolisuuden nimissä käytetään työntekijän omien sijoitusten tuotto-odotuksena samaa 4 % tuotto-odotusta kuin henkilöstörahas-

tossa. Vertailu on tehty samoilla 5,10,15,20,25 ja 30 vuoden sijoitushorisonteilla kuin edellisessä laskelmassa. Työntekijän itse sijoittama summa on vuosittain koko käteispalkkio eli 1200 euroa ja henkilöstörahastoon sijoitettava summa 2460 euroa vuosittain.

Kuten yllä olevasta taulukosta huomataan, on etu henkilöstörahaston hyväksi edelleen suurehko, mutta toki kaventunut. 5 vuoden sijoitushorisontilla ero henkilöstörahaston eduksi on 3777 euroa (59 %), 10 vuoden sijoitushorisontilla 8761 euroa (64 %), 15 vuoden sijoitushorisontilla 15216 euroa (68 %), 20 vuoden sijoitushorisontilla 23460 euroa (73 %), 25 vuoden sijoitushorisontilla 33879 euroa (77 %) ja 30 vuoden sijoitushorisontilla 46945 euroa (81 %).

Ero on edelleen huomattava henkilöstörahaston eduksi. Etu henkilöstörahastolle syntyy siitä, että koska sijoittamalla tulospalkkiot henkilöstörahastoon, saadaan suurempi pääoma sijoitettua kuin ottamalla palkkiot käteisenä ja sijoittamalla itse. Myös henkilöstörahaston 20 % verovapaa osa kasvattaa henkilöstörahaston etua. Kuten taulukosta huomataan, kasvaa henkilöstörahaston etu vuosi vuodelta aina suuremmaksi, sillä korkoa korolle ilmiö on tehokkaampi, kun sijoitettavat pääomat ovat suurempia.

4.2 Henkilöstörahaston vaikutus eläkekertymään

Jos tulospalkkio sijoitetaan henkilöstörahastoon, se ei kerrytä eläkettä. Tästä syystä on syytä vertailla henkilöstörahastoa ja käteispalkkioita ottamalla myös eläkekertymä huomioon. Tämän hetken säännösten mukaan eläkettä kertyy 17 vuoden isästä lähtien 1,5 % palkkatuloista vuodessa. 53-62-vuotiaille eläkettä kertyy 1,7 % siirtymäaikana vuosina 2017-2025. Eläkekertymä lasketaan kaavalla vuosiansiot $\times 1,5/12\text{kk} = \text{eläke/kk}$. (Työeläke.fi.)

Alla olevasta taulukosta huomataan, miten tulospalkkion sijoittaminen henkilöstörahastoon vaikuttaa työntekijän eläkekertymään ja sitä kautta henkilöstörahaston hyötyihin. Laskelmat on toteutettu 35-, 45- ja 55- vuotiaan työntekijän näkökulmasta. Laskelmissa on laskettu, paljonko työntekijälle kertyy eläkettä ja säästöjä, jos hän nostaa 2000 euron vuosittaisen tulospalkkion käteisenä ja sijoittaa sen itse 4 % vuosittaisella tuotolla sen sijaan, että hän sijoitaisi tulospalkkiot henkilöstörahastoon.

Kokonaiseläkekertymän perusteena on käytetty sitä, kuinka paljon työntekijä ehtii saamaan eläkettä yleisen eliniänodotteen mukaan laskettuna eläkeaikana. Eläkekertymää ja itsesijoitettujen käteispalkkioiden kertymää eläkeikään mennessä on verrattu henkilöstörahaston

avulla oletettavasti eläkeikään mennessä saavutettaviin pääomiin. Laskelmissa on oletettu, että työntekijän henkilöstörahasto päättyy sillä perusteella, että työntekijä jää eläkkeelle.

	35-vuotias	45-vuotias	55-vuotias
Eläkettä lisää palkkioista/ vuosi	960 €	630 €	300 €
Eläke yhteensä eliniänodotteen mukaisen eläkkeelläolon aikana	17 536 €	11 298 €	5 260 €
Eläkekertymä ja 4% tuotolla itsesijoitetut käteispalkkiot yhteensä	81 725 €	45 712 €	18 945 €
Henkilöstörahasto - itsesijoitetut käteispalkkiot ja eläkekertymä palkkioista	35 501 €	14 057 €	3 501 €
Erotus henkilöstörahaston / ei tee mitään välillä	61 291 €	23 272 €	5 187 €

Taulukko 8: Henkilöstörahastoon sijoitettujen varojen vaikutus eläkekertymään

Jos 35- vuotias nostaa 2000 euron tulospalkkion käteisenä joka vuosi eläkeikään asti, kertyy hänelle eläkettä tulospalkkioiden osalta 960 euroa vuodessa. 35-vuotiaan alin työeläkeikä on tällä hetkellä 67-vuotta ja eliniänodotteen mukainen eläkkeellä olo aika on tällä hetkellä 35-vuotiaalle 22 vuotta ja 10 kuukautta, jonka aikana eläkettä kertyy yhteensä 17536 euroa verojen jälkeen.

Eläkeläisen veroprosenttina on käytetty 20 prosenttia. Jos käteisenä nostettuja tulospalkkioita ei sijoiteta, kertyy pääomaa käteispalkkioista ja eläkekertymänä 32 vuoden aikana yhteensä 55936 euroa. Henkilöstörahastoon sijoitetut tulospalkkiot kasvaisivat 32 vuodessa 117227 euroon. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa on kertynyt yhteensä 61291 euroa enemmän, joka on prosentteina 110 % enemmän.

Jos tällä hetkellä 35-vuotias sijoittaa itse joka vuosi saamansa käteispalkkion 4 % keskimäärin vuosituotolla alimpaan eläkeikään asti, kertyy käteispalkkioista pääomaa verojen jälkeen

64189 euroa. Sijoitetut varat ja eläkekertymä olisivat yhteensä siis 81725 euroa. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa kertyisi 32 vuodessa 35373 euroa enemmän, joka on prosentteina 43 % enemmän.

	35-vuotias	45-vuotias	55-vuotias
Rahaston arvo eläkkeen alkaessa	154 246 €	78 644 €	29 535 €
Pääoma verojen jälkeen	117 227 €	59 770 €	22 447 €
Palkkiot käteisenä	38 400 €	25 200 €	12 000 €
Käteispalkkiot itsesijoitettuna 4% tuotolla	75 242 €	38 363 €	14 407 €
Korkotuotto	36 842 €	13 163 €	2 407 €
Pääoma verojen jälkeen	64 189 €	34 414 €	13 685 €

Taulukko 9: Henkilöstörahaston arvon sekä itsesijoitettujen käteispalkkioiden vertailu eläkkeen alkaessa

Tänä vuonna 45-vuotiaan eli vuonna 1975 syntyneen alin työeläkeikä on tällä hetkellä noin 66 vuotta. Nostamalla 2000 euron tulospalkkion käteisenä joka vuosi eläkeikään asti, kertyy eläkettä tulospalkkioiden osalta 630 euroa vuodessa. Tänä vuonna 45-vuotiaan eliniänodotteen mukainen eläkkeellä olo aika on 22 vuotta ja 5 kuukautta, jonka aikana eläkettä kertyy 11 298 euroa verot huomioituna. Jos käteisenä nostettuja tulospalkkioita ei sijoiteta, kertyy pääomaa käteispalkkioista ja eläkekertymänä 21 vuoden aikana yhteensä 36 498 euroa. Henkilöstörahastoon sijoitetut tulospalkkiot kasvavat 21 vuodessa 59 770 euroon verot huomioituna. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa on kertynyt 23 272 euroa enemmän, joka on prosentteina 64 % enemmän.

Jos 45 -vuotias sijoittaa itse joka vuosi saamansa käteispalkkion alimpaan työeläkeikään asti, kertyy käteispalkkioista pääomaa verojen jälkeen 34 414 euroa. Sijoitetut varat ja eläkekertymä olisivat yhteensä siis 45 712 euroa. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa kertyisi 32 vuodessa 14 057 euroa enemmän, joka on prosentteina 31 % enemmän.

Tänä vuonna 55-vuotiaan eli vuonna 1965 syntyneen alin työeläkeikä on tällä hetkellä noin 65 vuotta. Nostamalla 200 euron tulospalkkion käteisenä joka vuosi eläkeikään asti, kertyy eläkettä tulospalkkioiden osalta 300 euroa vuodessa. Tänä vuonna 55-vuotiaan eliniänodotteen mukainen eläkkeellä olo aika on 21 vuotta ja 11 kuukautta, jonka aika eläkettä kertyy 5260 euroa verot huomioituna. Jos käteisenä nostettuja tulospalkkioita ei sijoiteta, kertyy pääomaa kä-

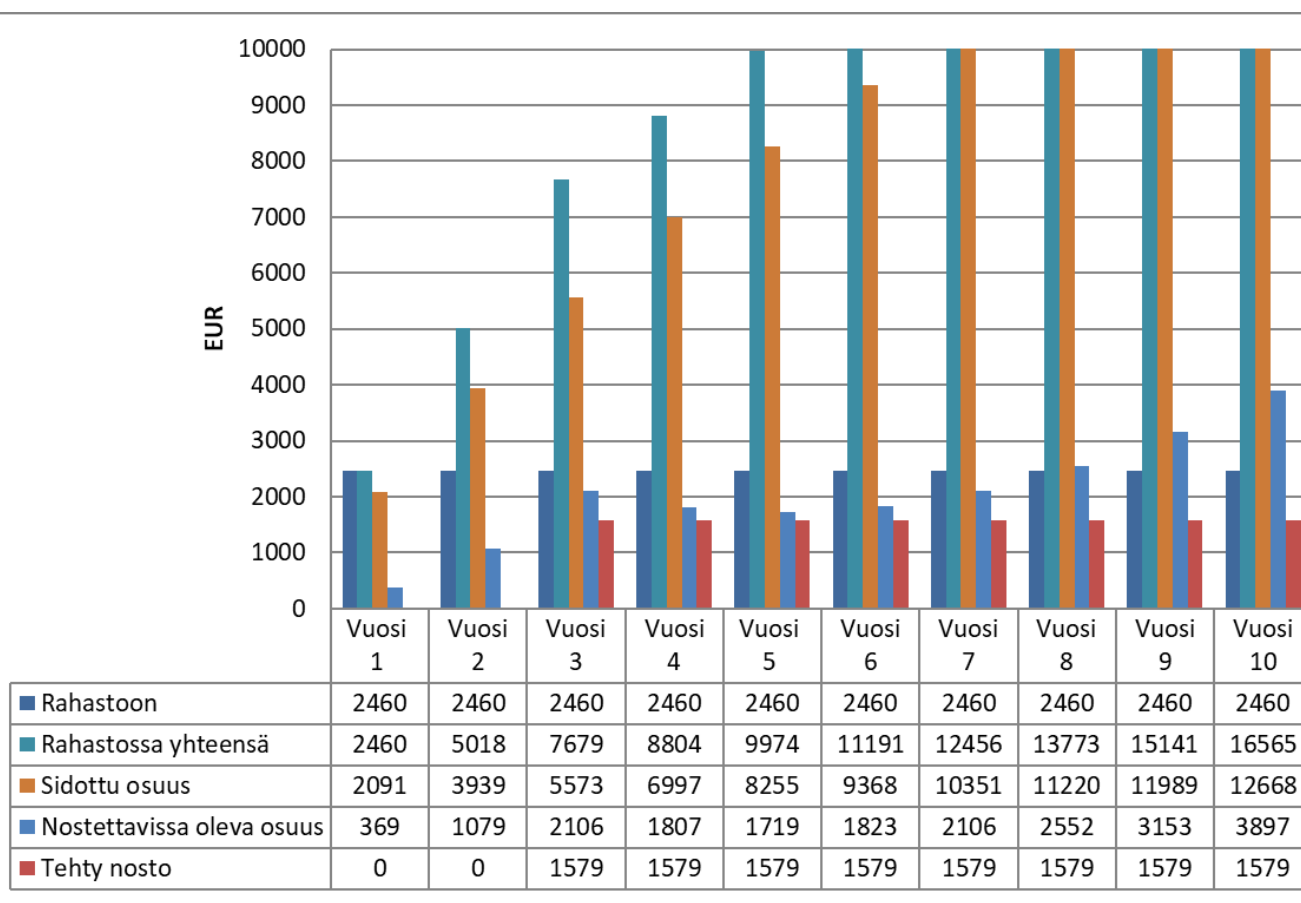
teispalkkioista ja eläkekertymänä 10 vuoden aikana yhteensä 17 260 euroa. Henkilöstörahastoon sijoitetut tulospalkkiot sijoitetut tulospalkkiot kasvavat 10 vuodessa 22 447 euroon verot huomioituna. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa on kertynyt 5187 euroa enemmän, joka on prosentteina 30 % enemmän.

Jos 55 -vuotias sijoittaa itse joka vuosi saamansa käteispalkkion alimpaan työeläkeikään asti, kertyy käteispalkkioista pääomaa verojen jälkeen 13 685 euroa. Sijoitetut varat ja eläkekertymä olisivat yhteensä siis 18 945 euroa. Henkilöstörahastoon sijoittamalla pääomaa kertyisi 10 vuodessa 3501 euroa enemmän, joka on prosentteina 18 % enemmän.

4.3 Henkilöstörahaston arvon kehitys nostot huomioituna

Henkilöstörahastosta voidaan myös nostaa rahaa ulos 15 prosenttia vuosittain. Tarkastellaan seuraavaksi henkilöstörahaston kannattavuutta siitä näkökulmasta, että työntekijä nostaa aina vuosittain 1200 euroa eli käteispalkkiota vastaavan summan käyttöönsä ja jättää loput säästöt henkilöstörahastoon kasvamaan korkoa. Tarkoituksena on verrata henkilöstörahaston avulla kertyvää varallisuutta käteispalkkioihin 10 vuoden ajanjaksolla sillä oletuksella, että käteispalkkiot sijoitetaan itse joka vuosi 4 % tuotolla.

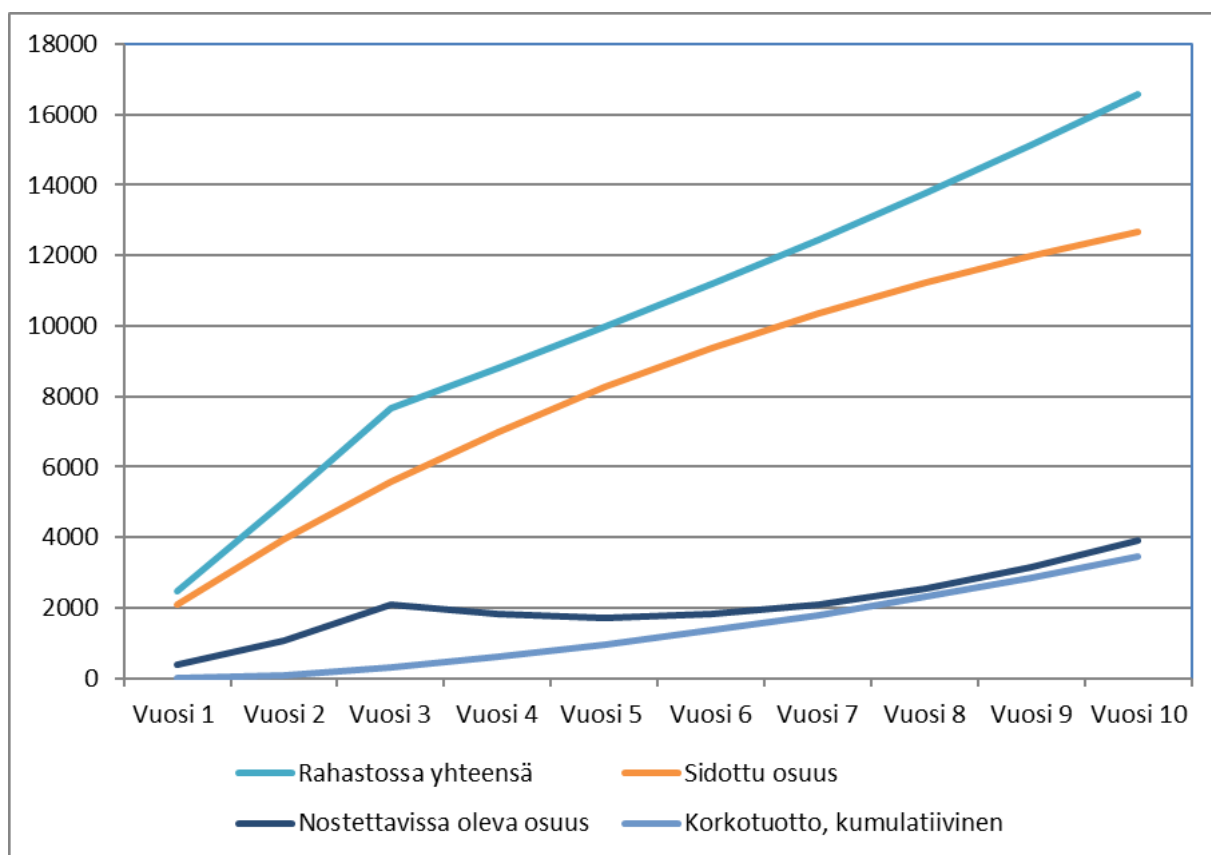
Esimerkissä henkilöstörahastoon vuosittain sijoitettavat tulospalkkiot ovat 2460 euroa ja käteispalkkiot 1200 euroa. Koska henkilöstörahastosta voi nostaa pääomia vain 15 % vuosittain täytyy työntekijän odottaa 2 vuotta, ennen kuin hän voi nostaa henkilöstörahastosta nettona 1200 euroa eli käteispalkkiota vastaavan summan. Ensimmäiseen kahteen vuoteen henkilöstörahastosta ei siis tehdä nostoja. Kolmannesta vuodesta alkaen henkilöstörahastosta nostetaan vuosittain 1579 euroa, joka on nettona käteispalkkiota vastaava 1200 euroa. Vertailu on toteutettu säästöjen kertymisen näkökulmasta eli henkilöstörahastosta vuosittain tehdyt nostot ovat menetettyä rahaa, koska tässä vaiheessa oletetaan niiden tulevan kulutukseen.



Taulukko 10: Henkilöstörahaston arvon kehitys kymmenessä vuodessa

Yllä esitetystä taulukosta kuvataan henkilöstörahaston arvon kehitystä kymmenen vuoden ajanjaksolla. Taulukosta ilmenee kuinka vuosittain tehty 1579 euron nosto (1200 euron netto-nosto) vaikuttaa henkilöstörahaston arvonkehitykseen. Siitä ilmenee myös, että paljonko rahastosta olisi nostettavissa vuosittain sekä paljonko käteispalkkioita tulee olemaan sidottuna rahastossa. Kymmenen vuoden päästä henkilöstörahaston arvo on 16 565 euroa ja jos varat realisoidaan silloin, niin lopullinen verojen jälkeinen nettoarvo 12 589 euroa.

Alla olevassa taulukossa havainnollistetaan henkilöstörahaston arvon, sidotun osuuden, nostettavissa olevan osuuden ja kumulatiivisen korkotuoton kehitystä. Rahaston arvon kehitys luonnollisesti hidastuu toisen vuoden kohdalla, kun sieltä aletaan tekemään vuosittaisia nostoja, mutta siitäkin huolimatta arvo sekä korkotuotto nousevat selkeästi ja tasaisesti. Nostettavissa oleva osuus hieman pienenee alkuun, kun ensimmäisiä nostoja aletaan tekemään, mutta alkaa taas kuudennen vuoden puolivälissä nousemaan. Kymmenentenä vuonna rahastosta voidaan haluttaessa nostaa jo 3897 euroa.

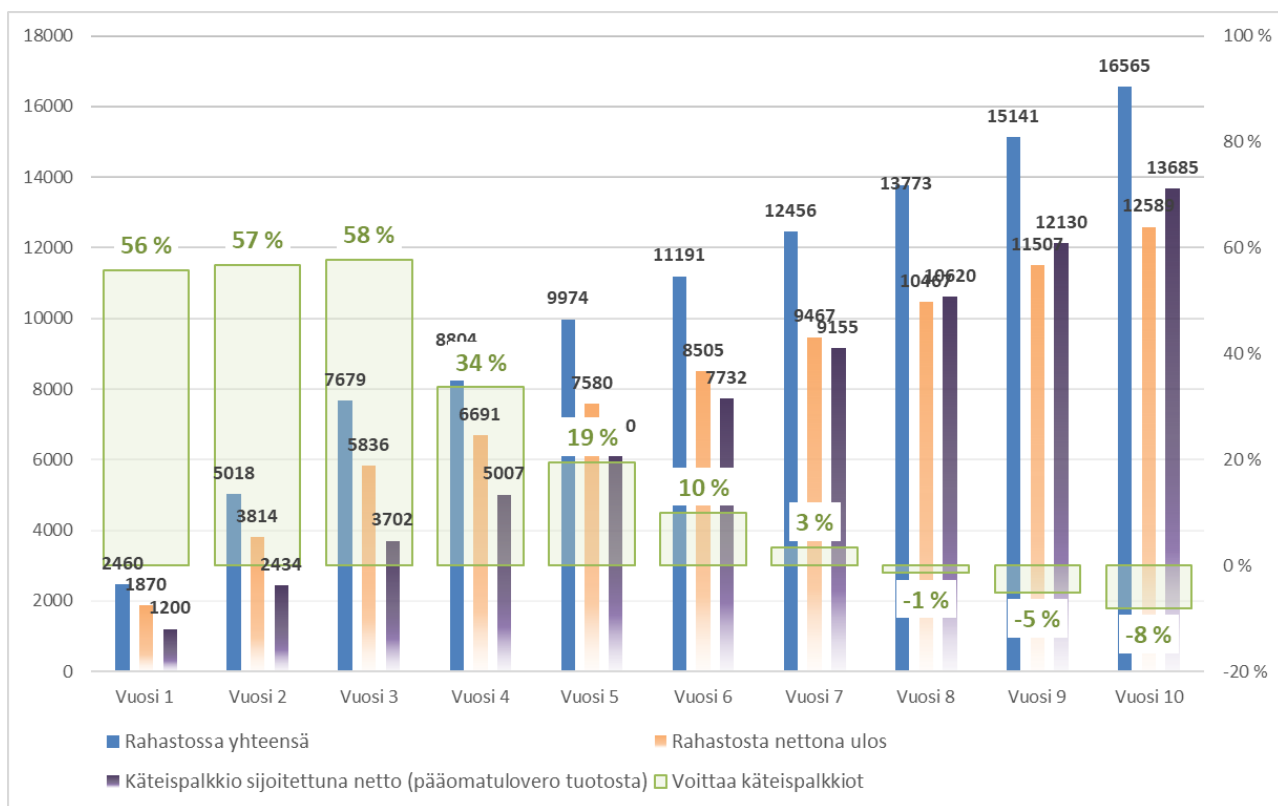


Taulukko 11: Henkilöstörahaston arvo, sidottu osuus, nostettavissa oleva osuus sekä kumulatiivisen korkotuoton kehitys

4.4 Vertailu sijoitettuihin käteispalkkioihin

Alla esitetyssä taulukossa kuvataan henkilöstörahaston arvon kehitystä suhteessa itse 4 prosentin tuotolla sijoitettuihin käteispalkkioihin. Taulukossa on käytetty kymmenen vuoden ajanjaksoa ja taulukosta ilmenee, että alussa henkilöstörahasto voittaa itsesijoitetut käteispalkkiot selkeästi, jopa yli 50 prosentin erolla.

Neljännän vuoden kohdalla itsesijoitettujen käteispalkkioiden sekä henkilöstörahastossa olevien käteispalkkioiden ero tasoittuu, joskin on vielä selkeä henkilöstörahaston hyväksi. Viiden vuoden kohdalla ero henkilöstörahaston hyväksi on selkeästi kapenemaan päin ja kahdeksannen vuoden kohdalla etu alkaakin kääntymään itsesijoitettujen käteispalkkioiden puolelle.



Taulukko 12: Henkilöstörahaston arvon kehitys suhteessa itsesijoitettuihin käteispalkkioihin

Taulukossa neljännen vuoden kohdalla huomataan kuinka henkilöstörahastosta tehdyt nostot alkavat vaikuttamaan henkilöstörahaston arvonkehitykseen huomattavasti kääntäen samalla edun itsesijoitettujen käteispalkkioiden puolelle kahdeksannen vuoden kohdalla.

Kuten taulukosta voidaan huomata, on henkilöstörahaston pääoman arvo vuosittain tehdyistä nostoista huolimatta jatkuvasti suurempi kuin itse sijoitettujen käteispalkkioiden, koska henkilöstörahastoon voidaan sijoittaa tulospalkkio suurempana, joka mahdollistaa myös korkeamman korkotuoton. Kun henkilöstörahastosta nostetaan säästöjä, verotetaan myös sijoitettua pääomaa, siinä missä itse sijoitettuja käteispalkkioita verotetaan vain tuoton osalta ja täten henkilöstörahastosta nostettavien pääomien raskaampi verotus kääntää eron itsesijoitettujen käteispalkkioiden hyväksi.

Kokonaisuutta arvioitaessa on kuitenkin syytä muistaa, että vaikka säästöjä kertyy 10 vuoden aikana enemmän sijoittamalla käteispalkkiot itse, on henkilöstörahastosta saatu silti enemmän tuloja. Jos henkilöstörahastosta realisoidaan säästöt 10 vuoden päästä jää käteen 12589 euroa ja itse sijoitetuista käteispalkkioista 13685 euroa. Kun mukaan lasketaan kahdeksan

vuoden aikana henkilöstörahastosta tehdyt nostot, on henkilöstörahastolla tienattu yhteensä 8504 euroa enemmän kuin itse sijoittamalla.

5 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä tehtyjen tutkimusten ja niiden tulosten perusteella voimme tehdä johtopäätöksiä. Tutkimusten perusteella henkilöstörahasto verohyötyineen on hyvä, helppo ja huomattavan vaihtoehto sijoittamiselle sekä säästämislle.

Henkilöstörahasto ei ole paras vaihtoehto sellaiselle työntekijälle, joka haluaa itse tehdä omat sijoituspäätöksensä sekä muuttaa itse sijoituskohteitaan. Tällainen sijoittaja voi mahdollisesti saavuttaa huomattavasti korkeampaa tuottoa ja näin ollen kerryttää enemmän varallisuutta pitkällä sijoitushorisontilla, vaikka sijoitettava pääoma jääkin pienemmäksi.

Jos työntekijä säästää henkilöstörahastoon nostamatta sieltä vuosittain varoja omaan käyttöön, niin henkilöstörahasto on tuottavampi vaihtoehto kuin rahana työntekijän tilille nostetut varat itsesijoitettuna.

Huonoja puolia henkilöstörahastossa on se, että eläkettä ei kerry samalla lailla, kun palkkiot tilille nostettuna, mutta jos oletetaan että työntekijä on työpaikassaan eläkepäiviinsä asti niin henkilöstörahastosta saa kyllä menetetyt määrät todennäköisesti tuottojen kera.

Henkilöstörahasto todennäköisesti myös motivoi säästämään ja sijoittamaan, koska se siirtyy työnantajan toimesta automaattisesti sekä huomaamatta palkasta. Jos työntekijä ottaa tulospalkkiot käteisenä, niin ne menevät helposti muihin ei niin tärkeisiin tarkoituksiin.

Henkilöstörahaston kannattavuuteen liittyy myös poliittisia riskejä. Lainsäädäntö voi tulevaisuudessa muuttua siten, että se vaikuttaa negatiivisesti henkilöstörahaston kannattavuuteen. Henkilöstörahaston heikkoutena voidaan pitää myös sitä, että rahaston realisointihetkestä ei voi päättää itse, vaan henkilöstörahaston jäsenyys päättyy työsuhteen loppumiseen ja henkilöstörahasto arvostetaan aina rahaston tilikauden lopussa. Tämä voi johtaa siihen, että varat tulee realisoida epäedullisessa markkinatilanteessa esimerkiksi silloin, kun kurssit ovat pohjilla.

Henkilöstörahaston kannattavuutta tulee lopulta kuitenkin arvioida aina yrityskohtaisesti, koska siihen voi vaikuttaa henkilöstörahaston jäsenmäärä sekä sinne maksettavien pääomien

määrä. Jos henkilöstörahaston jäsenmäärät ja pääomat jäävät liian pieniksi, saattaa henkilöstörahaston kulurakenne muuttua epäedulliseksi työntekijän näkökulmasta. Tällöin kulut tulisivat käytännössä syömään rahaston suurimmat hyödyt pois.

6 Yhteenveto

Henkilöstörahasto on hyvä vaihtoehto, niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työnantajan näkökulmasta suurimmat hyödyt liittyvät työntekijöiden sitouttamiseen sekä motivoimiseen. Henkilöstörahasto saattaa houkutella työntekijöitä sekä saada työntekijät pysymään pidempään työsuhteessa, koska henkilöstörahasto on etu, jota ei useilla työpaikoilla nähdä.

Työntekijän näkökulmasta suurimmat hyödyt liittyvät oman pääoman kerryttämiseen lähes huomaamattomasti ja verrattuna käteispalkkioihin he pystyvät hakemaan rahastosta suurempaa tuottoa johtuen suuremmasta sijoitetusta pääomasta. Työntekijälle suuri hyöty on myös se, että jos elämässä tapahtuu muutoksia, jotka liittyvät työpaikan menettämiseen, niin hän on siihen mennessä kerryttänyt niin sanottua puskurirahastoa itselleen.

Jos henkilöstörahastosta ei tehdä nostoja ja se on tarkoitettu pitkäaikaiseen, jopa mahdollisesti eläkepäiville varten säästämiseen on henkilöstörahasto ehdottomasti kannattavampi, kuin nostaa tulospalkkiot käteisenä sijoitti työntekijä varat itse tai ei.

Lähteet

Painetut

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin - palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineenä. 2. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hulkko, K., Hakonen, A., Hakonen, N., & Palva, A. 2002. Toimiva tulospalkkaus - opas kehittämiseen. Helsinki: WSOY.

Sähköiset

EV 132/2010 vp. Hallituksen esitys henkilöstörahasolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 3.6.2019. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/EduskunnanVastaus/Documents/ev_132+2010.pdf

Etelä-Suomen Sanomat. 2015. Johto ja työntekijät soutavat henkilöstörahasoissa samassa veneessä. Viitattu 25.11.2019. <https://www.ess.fi/yrityselamaa/2015/09/21/johto-ja-tyontekijat-soutavat-henkilostorahastoissa-samassa-veneessa>

HE 44/2010 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstörahasolaiksi. Viitattu 27.11.2019. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_44+2010.pdf

Henkilöstörahasolaki, 934/2010. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100934>

Kauppinen, L. 2019. Yrityksessä yleistyy nyt vanha palkitsemistapa, joka tekee työntekijöistä sijoittajia. Viitattu 13.12.2019. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006159032.html>

Kulmala, O. 2012. Palkitseminen johtamisen välineenä - henkilöstörahasotot. Viitattu 27.11.2019. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/96502/15389.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Laine, T. 2015. Henkilöstörahasojen suosio kasvaa. Viitattu 5.1.2020. <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/henkilostorahastojen-suosio-kasvaa>

Mäkinen, L. 2019. Henkilöstörahasolaki täyttää 30 vuotta - nykyään henkilöstörahasotot ovat koko henkilöstön yhteisiä etuuksia. Viitattu 2.6.2019. <https://www.eabgroup.fi/ajankoh-taista/henkilostorahastolaki-tayttaa-30-vuotta-nykyaan-henkilostorahastot-ovat-koko-henkiloston-yhteisia-etuuksia>

Suomen henkilöstörahasotot ry. 2017. Lehistötiedote 9.5.2017: Henkilöstörahasoto - tulevaisuuden palkitsemistapa. Viitattu 10.1.2020. <http://www.henkilostorahastot.fi/uutinen/leh-distotiedote-952017-henkilostorahasto-tulevaisuuden-palkitsemistapa>

Työeläke.fi. <https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/>

Valtiovaraministeriö. Henkilöstörahasotot. Viitattu 25.11.2019. <https://vm.fi/henkilostorahastot>

Vero. 2014. Henkilöstörahastosta saatavien tulojen verotus. Viitattu 3.1.2020.
https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48977/henkilostorahastosta_saatavien_tulojen/

Julkaisemattomat

Hulkko-Nyman, K. 2020. Innolink palkitsemistutkimus. Mandatum Life. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Henkilöstörahastojen toimintaa koskevia tietoja 31.12.2018. Mandatum Life. Helsinki.

Taulukot

Taulukko 1: Jäsenten lukumäärä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)	11
Taulukko 2: Henkilöstörahastoerät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)	13
Taulukko 3: Jäsenosuuspääoma yhteensä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)	14
Taulukko 4: Sijoitustoiminnan tuotto-/kulujaama. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)	18
Taulukko 5: Henkilöstörahastoerän komponentit	22
Taulukko 6: Henkilöstörahastoon sekä käteisenä nostettujen varojen eri määrien havainnollistaminen	23
Taulukko 7: Henkilöstörahaston vertailu itsesijoitettuihin käteispalkkioihin	24
Taulukko 8: Henkilöstörahastoon sijoitettujen varojen vaikutus eläkekertymään	26
Taulukko 9: Henkilöstörahaston arvon sekä itsesijoitettujen käteispalkkioiden vertailu eläkkeen alkaessa	27
Taulukko 10: Henkilöstörahaston arvon kehitys kymmenessä vuodessa	29
Taulukko 11: Henkilöstörahaston arvo, sidottu osuus, nostettavissa oleva osuus sekä kumulatiivisen korkotuoton kehitys	30
Taulukko 12: Henkilöstörahaston arvon kehitys suhteessa itsesijoitettuihin käteispalkkioihin	31

Liitteet

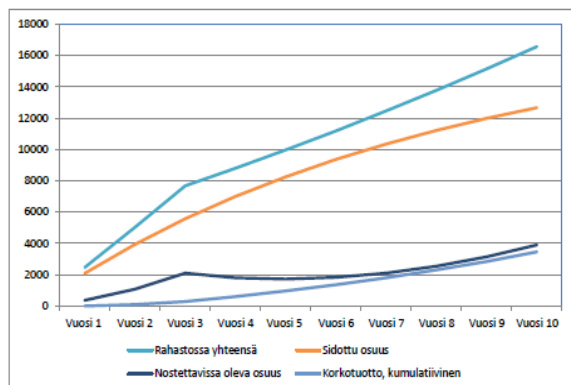
Liite 1: Henkilöstörahasto, Excel 1	38
Liite 2: Henkilöstörahasto, Excel 2	39

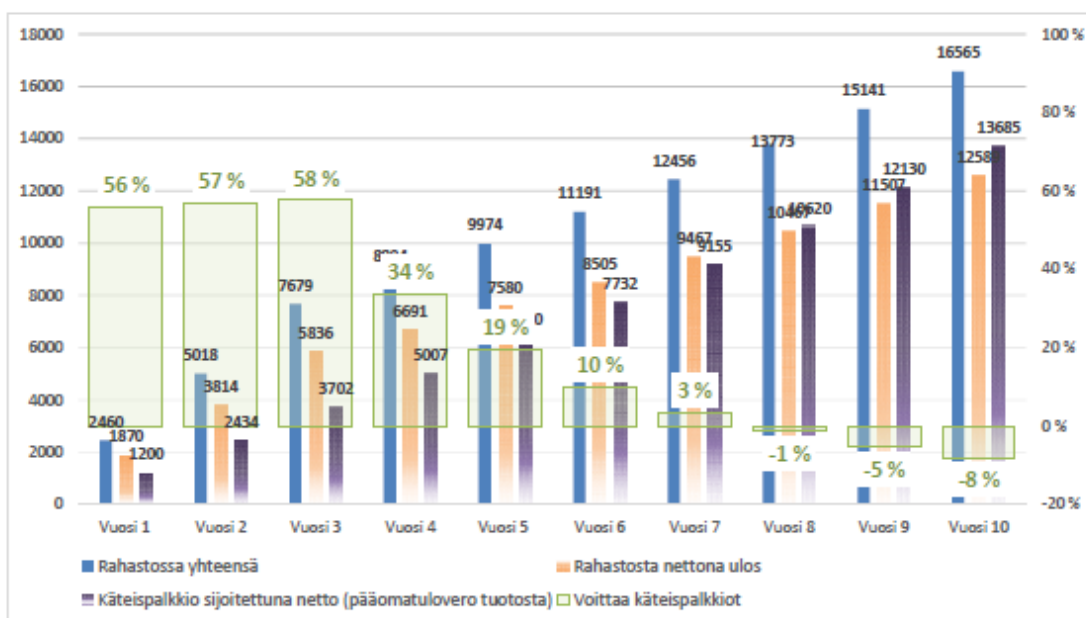
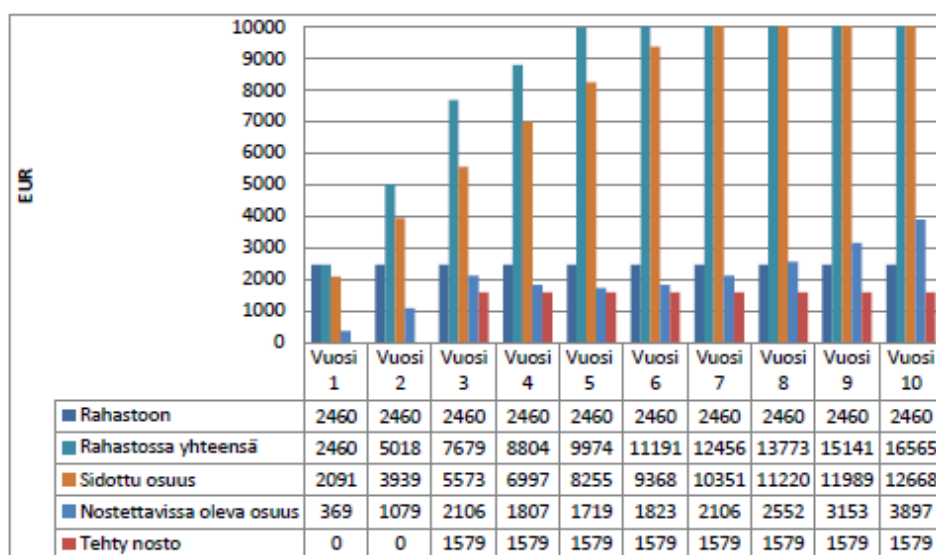
Liite 1: Henkilöstörahasto, Excel 1

Tulospalkkio ilman sivukuluja	2000	(Tätä voi muuttaa)				
Vivutettu rahastoon maksettava palkkio	2460					
Palkkio nostettaessa käteisenä	1200					
Oman sijoitustoiminnan tuotto	4 %					
Sijoitustoiminnan tuotto	4,0 %					
Veroprosentti	30 %	lisätty 4 prosenttia kaavalla				
Työnantajan henkilösivukulut	10 %	49258,02559				
Työntekijän henkilösivukulut	23 %					
Rahaston verovapaa osa	20 %					
	5 vuotta	10 vuotta	15 vuotta	20 vuotta	25 vuotta	30 vuotta
Rahaston arvo tilikauden alussa, 4% tuotolla	13 324 €	29 535 €	49 258 €	73 254 €	102 449 €	137 969 €
Pääoma verojen jälkeen	10 126 €	22 447 €	37 436 €	55 673 €	77 861 €	104 856 €
Palkkiot käteisenä	6 000 €	12 000 €	18 000 €	24 000 €	30 000 €	36 000 €
Erotus	4 126 €	10 447 €	19 436 €	31 673 €	47 861 €	68 856 €
Itsesijoitettuna 4% tuotolla	6 500 €	14 407 €	24 028 €	35 734 €	49 975 €	67 302 €
Korkotuotto	500 €	2 407 €	6 028 €	11 734 €	19 975 €	31 302 €
Palkkiot käteisenä	6 350 €	13 685 €	22 220 €	32 214 €	43 983 €	57 911 €
Erotus	3 777 €	8 761 €	15 216 €	23 460 €	33 879 €	46 945 €
	35-vuotias	45-vuotias	55-vuotias			
Rahaston arvo eläkkeen alkaessa	154 246 €	78 644 €	29 535 €			
Pääoma verojen jälkeen	117 227 €	59 770 €	22 447 €			
Palkkiot käteisenä	38 400 €	25 200 €	12 000 €			
Käteispalkkiot itsesijoitettuna 4% tuotolla	75 242 €	38 363 €	14 407 €			
Korkotuotto	36 842 €	13 163 €	2 407 €			
Pääoma verojen jälkeen	64 189 €	34 414 €	13 685 €			
	35-vuotias	45-vuotias	55-vuotias			
Eläkettä lisää palkkioista/ vuosi	960 €	630 €	300 €			
Eläke yhteensä eliniänodotteen mukaisen eläkkeelläolon aikana	17 536 €	11 298 €	5 260 €			
Eläkekertymä ja 4% tuotolla itsesijoitetut käteispalkkiot yhteensä	81 725 €	45 712 €	18 945 €			
Henkilöstörahasto - itsesijoitetut käteispalkkiot ja eläkekertymä palkkioista	35 501 €	14 057 €	3 501 €			
Erotus henkilöstörahaston / ei tee mitään välillä	61 291 €	23 272 €	5 187 €			

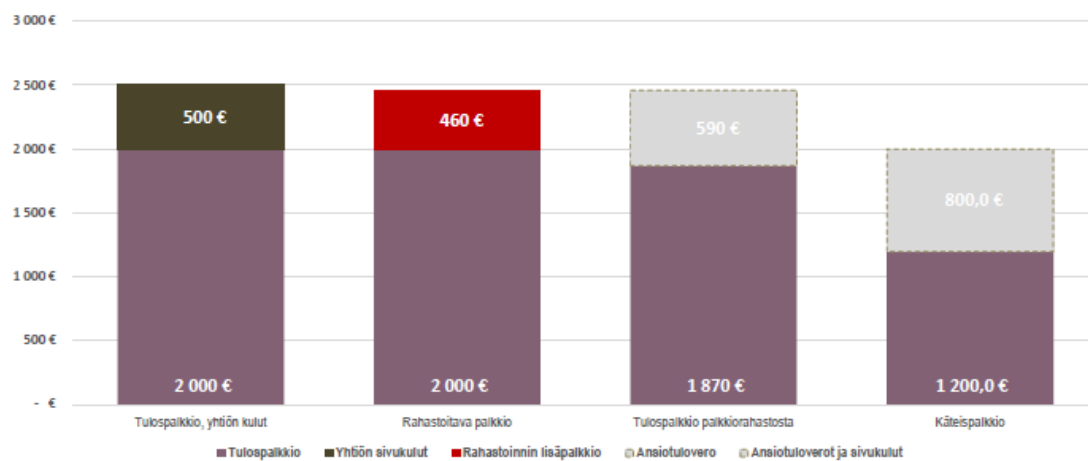
Liite 2: Henkilöstörahasto, Excel 2

</





		0,25		0,23	
	Tulospalkkio	Yhtiön sivukulut	Ansiotuloverot ja sivukulut	Rahastoinnin lisäpalkkio	Ansiotulovero
Tulospalkkio, yhtiön kulut	2 000 €	500 €			
Rahastoitava palkkio	2 000 €			460 €	
Tulospalkkio palkkiorahastosta	1 870 €				590 €
Käteispalkkio	1 200,0 €		800,0 €		



	Rahastoon	Käteisenä	Verot & sivukulut	Yhteensä
100 % palkkiosta rahastoon	2 460 €	- €	- €	2 460 €
75 % palkkiosta rahastoon ja 25 % käteisenä	1 845 €	300 €	315 €	2 145 €
50 % palkkiosta rahastoon ja 50 % käteisenä	1 230 €	600 €	630 €	1 830 €
25 % palkkiosta rahastoon ja 75 % käteisenä	615 €	900 €	945 €	1 515 €
Koko palkkio käteisenä	- €	1 200 €	1 260 €	1 200 €

